

EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2009•2010



**PLAN D'ACTION
RÉGIONAL**

2009-2010

**DIRECTION RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC
NORD-DU-QUÉBEC**

NORD-DU-QUÉBEC

Direction

Ghislain Desjardins
Directeur régional

Coordination, recherche et rédaction, révision et mise en page

Équipe de la planification et du partenariat, Direction régionale du Nord-du-Québec

Renée Claude Baillargeon
Directrice du soutien aux opérations,
de la planification et du partenariat

Cyrille Djoman
Économiste – Analyste du marché du travail

Marjolaine Daigle
Responsable des communications

Note : Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les hommes que les femmes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et les tableaux.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Numéro ISBN : 978-2-550-55060-0 (version imprimée)
978-2-550-55061-7 (site Internet)
Numéro ISSN : 1916-4165 (version imprimée)
1916-4173 (site Internet)

PRÉSENTATION

Mesdames,
Messieurs,

Le présent plan d'action régional s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Ce plan tient compte aussi des priorités découlant de la vision organisationnelle d'Emploi-Québec, touchant notamment l'intégration au marché du travail des personnes sous-représentées sur le marché du travail; le renforcement de l'incitation au travail; l'instauration d'un réel continuum de services aux individus axé vers l'emploi; la consolidation des services aux entreprises; et le virage vers des modes de prestation de services en ligne, lorsque cela est approprié, dans une optique de modernisation et d'accessibilité accrue.

La réalisation du Plan d'action 2009-2010 propose de poursuivre nos travaux dans la lignée du Pacte pour l'emploi, en y intégrant les travaux du **Pacte pour l'emploi Plus**. Dans le but d'atténuer les effets de la récession, ces stratégies gouvernementales visent une concertation accrue de l'ensemble des partenaires du marché du travail, des services adaptés aux individus qui perdront leur emploi et des investissements en entreprise pour la qualification de la main-d'œuvre dans le but d'éviter des licenciements. Nous constatons que le succès de la mise en œuvre des stratégies gouvernementales comme le **Pacte pour l'emploi** et le **Pacte pour l'emploi Plus** reposent sur un engagement réciproque des entreprises, des partenaires et d'Emploi-Québec. La mise en place du Comité régional du Pacte pour l'emploi dans la région a permis une meilleure appropriation de la part des partenaires.

Conformément aux dispositions légales, le Plan d'action régional 2009-2010 a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie, par la Commission des partenaires du marché du travail et finalement par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La réussite du présent Plan d'action régional repose, entre autres, sur l'engagement de tous les partenaires du marché du travail.

Michèle Perron
Présidente du CRPMT de la Jamésie

Ghislain Desjardins
Directeur régional d'Emploi-Québec
et secrétaire du CRPMT de la Jamésie

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| Présentation, mot de la présidente et du directeur régional | i |
| La mission, les clientèles et les services | 1 |
| Les assises du Plan d'action régional 2009-2010 | 3 |
| Le portrait du marché du travail (mars 2009 et année 2008)..... | 4 |
| Les orientations, les axes d'intervention et les stratégies régionales..... | 13 |
| Orientation 1 Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises..... | 15 |
| Orientation 2 Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de personnes, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique..... | 15 |
| Orientation 3 Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux..... | 17 |
| Orientation 4 Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, tant par ses services de solidarité sociale que par ses services d'emploi..... | 18 |
| Orientation 5 Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens..... | 19 |
| Les enjeux régionaux..... | 22 |
| Les cibles de résultats 2009-2010..... | 24 |
| Le budget régional | 26 |
| Annexe A Structure organisationnelle d'Emploi-Québec, Nord-du-Québec..... | 27 |
| Annexe B Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie..... | 28 |

La mission

La mission d'Emploi-Québec est **de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.**

L'évolution rapide du marché du travail, les défis posés par le vieillissement de la population et les nouveaux besoins exprimés, tant par les individus que les entreprises, sont au cœur de notre réalité. Emploi-Québec doit être en mesure de faire face aux différents changements découlant de la conjoncture économique et aux conséquences que cela pourrait avoir sur l'achalandage des utilisateurs de nos services. Pour ce faire, le personnel des centres locaux d'emploi (CLE) assureront un **continuum de services aux individus axé vers l'emploi**, une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité ainsi qu'une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins de la clientèle. C'est dans cette perspective qu'Emploi-Québec contribue à améliorer le fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Emploi-Québec considère que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail.

Les clientèles

Emploi-Québec offre des services à l'ensemble de la main-d'œuvre ainsi qu'aux entreprises, notamment aux :

- personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement celles à risque de chômage prolongé;
- personnes en emploi dont le travail est menacé;
- entreprises où des emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à pourvoir des postes vacants;
- entreprises désireuses d'améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou de développer les compétences de leur personnel.

Les interventions d'Emploi-Québec touchent l'ensemble de la main-d'œuvre du territoire ainsi que les entreprises, en partenariat avec divers intervenants du marché du travail.

De plus, Emploi-Québec intervient auprès des personnes et des familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins et apporte une aide et un accompagnement pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Les services

Les services aux personnes

- Services universels de base

Emploi-Québec offre des services universels de base à l'ensemble de la clientèle, en partenariat avec des intervenants du marché du travail. Visant à favoriser un appariement plus efficace de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, ces services comprennent :

- l'entrevue initiale (détermination des besoins de la clientèle au regard du marché du travail);
- l'information sur le marché du travail (dont des outils de recherche en ligne sur les professions et la formation);
- le placement (banques d'emplois et outils de préparation à la recherche d'emploi).

- Services spécialisés - Mesures actives d'emploi

Emploi-Québec fournit des services spécialisés (ou mesures actives d'emploi) aux personnes faisant face à des difficultés particulières :

- | | |
|---|--|
| ➤ analyse des besoins et plan d'action personnalisé | ➤ subventions salariales pour favoriser l'embauche |
| ➤ qualification professionnelle réglementée | ➤ aide active à la recherche d'emploi |
| ➤ expériences en milieu de travail | ➤ supplément de retour au travail |
| ➤ orientation professionnelle | ➤ soutien au travail autonome |
| ➤ activités de formation | ➤ programme d'apprentissage en milieu de travail |
| ➤ soutien aux jeunes pour la réalisation d'un projet (Jeunes volontaires) | ➤ complément d'aide pour les personnes handicapées |
| ➤ aide et accompagnement social | |

Les services aux entreprises

En matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail, les services d'Emploi-Québec portent notamment sur :

- l'aménagement et la réduction du temps de travail;
- la mise en place de comités de concertation;
- le soutien à des projets visant le maintien ou le perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi;
- l'aide financière et le soutien technique en faveur d'initiatives de mobilisation et de concertation;
- la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (appelé, la loi sur les compétences), la gestion du Fonds de développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et le soutien aux comités sectoriels qui cernent les besoins de leur secteur.

LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2009-2010

L'exercice du Plan d'action régional 2009-2010 reprend les grandes orientations du plan précédent, tout en actualisant l'analyse du marché du travail en vue d'une planification qui tienne compte du ralentissement économique. De plus, des consultations ont été menées auprès de groupes cibles à l'interne.

Les analyses :

- Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée dans la région du Nord-du-Québec 2007-2014, produite en collaboration avec Emploi-Québec et Service Canada en 2007
- Besoins de main-d'œuvre dans les mines actuelles et futures du Québec, produit par la Table jamésienne de concertation minière (TJCM)
- Recensement 2006, Statistique Canada
- Perspectives professionnelles 2008-2012 et professions en demande en 2008
- Profil de la clientèle de l'assurance-emploi dans le Nord-du-Québec 2007
- Plan d'aménagement de l'offre de formation professionnelle et technique du Nord-du-Québec, La Grande Table, Table interordres de l'éducation du Nord-du-Québec (juin 2008)

Les consultations :

- Le comité restreint du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie (membres de l'exécutif)
- L'équipe du Centre local d'emploi de la Baie-James
- L'équipe des opérations, de la planification et du partenariat de la Direction régionale d'Emploi-Québec, Nord-du-Québec
- Le Comité de gestion

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET MARCHÉ DU TRAVAIL (MARS 2009)

À l'instar des autres régions ressources de la province, le marché du travail au Nord-du-Québec est fortement ralenti par la conjoncture économique qui semble plus vigoureuse que prévue¹. De décembre 2008 à mars 2009, au niveau de l'industrie forestière, les employés des compagnies Barrette Chapais Itée et Chantiers Chibougamau ont été affectés par des fermetures temporaires ou des réductions d'effectifs afin de modérer la baisse de la production. Les fermetures de l'usine de pâte et de l'usine de sciage de Domtar inc. ainsi que d'Abitibi-Bowater dans le secteur de Lebel-sur-Quévillon ont également contribué à augmenter significativement le nombre de personnes sans emploi dans la région.

Au niveau des mines, la situation est également peu reluisante. En effet, la fermeture de Ressources Campbell et la suspension du gisement Éléonore (les mines Opinica Itée) contrastent avec la prévision annuelle minimum de 3 % en 2008 du secteur de l'extraction minière. Les effets cumulés de ces pertes d'emplois depuis le début de l'année dressent donc un sombre bilan des principaux indicateurs du marché du travail en mars 2009.

En nous appuyant sur les récentes données désaisonnalisées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, nous découvrons la période de creux la plus marquée depuis près de 20 ans avec un taux d'activité à 58,3 % (une légère hausse depuis le mois de janvier 2009). Cet état du marché du travail alimente le taux de chômage qui connaît une hausse de 1,2 point de pourcentage pour atteindre 12,4 % (moyenne mobile de 3 mois de mars 2009 par rapport à décembre 2008). Le tableau suivant dresse un bilan de l'impact de la récession sur les prestataires de l'assurance-emploi.

Prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi, selon les territoires couverts par les services des centres locaux d'emploi

| Prestataires de l'assurance-emploi | Mars 2009 | Mars 2008 | Variation annuelle | |
|------------------------------------|-----------|-----------|--------------------|---------|
| | | | Nombre | % |
| Nord-du-Québec | 1914 | 1700 | 214 | 11,2 % |
| CLE de la Baie-James (067) | 1423 | 1204 | 219 | 15,4 % |
| CLE de Kuujuaq (100) | 68 | 61 | 7 | 10,3 % |
| CLE de d'Inukjuak (101) | 65 | 87 | -22 | -33,9 % |
| CLE de Chisasibi (102) | 358 | 348 | 10 | 2,8 % |

Source : Statistique Canada

Compilation et traitement : Emploi-Québec – Direction régionale du Nord-du-Québec

Au Nord-du-Québec, les données indiquent une augmentation de 11,2 % du nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail entre mars 2009 et

¹ L'économie canadienne connaît un sixième mois de contraction et, sur la base des indicateurs avancés, la reprise ne se produira pas avant le début de 2010. Au Québec, le nombre d'emplois a baissé de 48 800 depuis le début de l'année 2009.

mars 2008. Durant cette période, le nombre de prestataires a augmenté de 214, passant de 1 700 à 1 914. En décomposant les données, l'augmentation des prestataires de l'assurance-emploi provient essentiellement du CLE de la Baie-James. Cette conclusion illustre davantage les conséquences du recul des secteurs d'activités qui sont essentiellement présents dans la Jamésie. Le marché du travail dans le Nord-du-Québec reste donc préoccupant et les interventions d'Emploi-Québec visant à protéger les emplois sont plus que jamais requises.

L'horizon 2009-2010 s'inscrit donc dans une perspective de récession, de pertes d'emplois, de hausse du chômage et du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi.

POPULATION

En 2006, les Jamésiens comptaient pour 37,3 % (14 870) de la population régionale, suivis des Cris avec 35,5 % (14 130) et des Inuits qui comptaient pour 27,2 % (10 815) sur un total de 39 815. Ces chiffres montrent une diminution de 9 % de la population jamésienne par rapport à 2001², parallèlement à une augmentation de 12 % simultanée chez les Cris et chez les Inuits.

Répartition de la population selon les territoires couverts par les services des centres locaux d'emploi (CLE)

| | CLE de la Baie-James | CLE de Kuujuaq | CLE d'Inukjuak | CLE de Chisasibi | Nord-du-Québec |
|------------------------|----------------------|----------------|----------------|------------------|----------------|
| Total | 14 870 | 5 930 | 4 885 | 14 130 | 39 815 |
| Moins de 15 ans | 19,4 % | 36,3 % | 36,3 % | 34,1 % | 35,1 % |
| 15-29 ans | 19,3 % | 26,6 % | 27,2 % | 25,3 % | 26,0 % |
| 30-34 ans | 6,2 % | 8,1 % | 6,8 % | 8,5 % | 8,0 % |
| 35-44 ans | 16,5 % | 12,7 % | 12,3 % | 13,5 % | 13,1 % |
| 45 à 64 ans | 30,7 % | 13,5 % | 13,7 % | 14,1 % | 13,9 % |
| 45 ans et + | 38,6 % | 16,1 % | 17,3 % | 18,6 % | 17,7 % |
| 65 ans et + | 7,9 % | 2,6 % | 3,6 % | 4,5 % | 3,9 % |

Source : Statistique Canada, Recensement 2006.

EMPLOI

La diminution de la population observée chez les Jamésiens se répercute sur la distribution par âge et entraîne une baisse de la population active. Les effectifs des Jamésiens âgés de 15 ans et plus sont passés de 12 765 en 2001 à 11 990 en 2006, soit une diminution de 6 %. Cette baisse est dissimulée quand on analyse les effectifs de la région. En effet, l'augmentation observée auprès de la population régionale âgée de 15 ans et plus est générée surtout par la croissance de la population autochtone. Cet accroissement ne dissimule pas seulement la baisse chez les Jamésiens mais il bonifie les effectifs par une augmentation de 5 %. L'effectif de cette population est passé de 26 800 en 2001 à 28 155 en 2006.

² En 2001, la population du Nord-du-Québec comptait 16 315 Jamésiens, 12 620 Cris et 9 640 Inuits.

Quelques indicateurs du marché du travail de 2001 à 2008
Nord-du-Québec et Côte-Nord

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Taux d'activité | 62 % | 65,7 % | 62,5 % | 66,8 % | 64,5 % | 62,7 % | 60,2 % | 61,6% |
| Taux de chômage | 11,2 % | 9 % | 11,3 % | 11,7 % | 8,1 % | 8,2 % | 8,7 % | 11,1% |
| Taux d'emploi | 54,9 % | 59,8 % | 55,5 % | 59 % | 59,2 % | 57,6 % | 54,8 % | 54,8% |

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

- Taux d'activité : Pourcentage de la population active par rapport à l'ensemble des personnes de 15 ans et plus.
- Taux de chômage : Pourcentage de la population en chômage par rapport à la population active.
- Taux d'emploi : Proportion, exprimée en pourcentage, de la population en emploi, par rapport à la population de 15 ans et plus.
- Population active : Population de 15 ans et plus, qui est occupée (c'est-à-dire ayant actuellement un travail) ou en chômage (c'est-à-dire n'ayant pas de travail mais étant activement à la recherche d'un emploi).

Les estimations de l'*Enquête sur la population active*³ démontrent un bilan plutôt négatif dans le Nord-du-Québec et sur la Côte-Nord. Le taux de chômage a enregistré en 2005 son taux le plus bas (8,1 %) depuis 1987. Même si nous connaissons une augmentation du taux d'activité de la main-d'œuvre, la hausse du taux de chômage met en relief le contexte économique difficile de l'année 2008 pour les industries de la région.

Répartition de la population du Nord-du-Québec par groupe d'âge selon le recensement de 2001 et 2006

| Groupe d'âge | Nord-du-Québec | | | Jamésie | | | % |
|----------------|----------------|--------|------------|---------|--------|------------|---------|
| | 2006 | 2001 | différence | 2006 | 2001 | différence | |
| Total | 39 815 | 38 575 | 1 240 | 14 870 | 16 315 | -1 445 | -8,9 % |
| 0 à 4 ans | 3 960 | 3 800 | 160 | 880 | 1 035 | -155 | -15,0 % |
| 5 à 9 ans | 3 790 | 4 015 | -225 | 925 | 1 220 | -295 | -24,2 % |
| 10 à 14 ans | 3 880 | 3 755 | 125 | 1 075 | 1 255 | -180 | -14,3 % |
| 15 à 19 ans | 3 495 | 3 355 | 140 | 1 065 | 1 290 | -225 | -17,4 % |
| 20 à 24 ans | 2 975 | 3 015 | -40 | 895 | 1 105 | -210 | -19,0 % |
| 25 à 29 ans | 2 885 | 3 175 | -290 | 910 | 1 065 | -155 | -14,6 % |
| 30 à 34 ans | 2 925 | 2 985 | -60 | 920 | 1 150 | -230 | -20,0 % |
| 35 à 39 ans | 2 765 | 3 100 | -335 | 1 015 | 1 595 | -580 | -36,4 % |
| 40 à 44 ans | 2 945 | 2 870 | 275 | 1 435 | 1 665 | -230 | -13,8 % |
| 45 ans et + | 10 165 | 8 505 | 1 660 | 5 740 | 4 975 | 765 | 15,4 % |
| 45 à 49 ans | 2 755 | 2 365 | 390 | 1 570 | 1 455 | 115 | 7,9 % |
| 50 à 54 ans | 2 210 | 1 980 | 230 | 1 285 | 1 105 | 180 | 16,3 % |
| 55 à 59 ans | 1 785 | 1 445 | 340 | 970 | 885 | 85 | 9,6 % |
| 60 à 64 ans | 1 270 | 1 015 | 255 | 735 | 605 | 130 | 21,5 % |
| 65 à 69 ans | 890 | 795 | 95 | 495 | 460 | 35 | 7,6 % |
| 70 à 74 ans | 605 | 420 | 185 | 355 | 240 | 115 | 47,9 % |
| 75 à 79 ans | 365 | 270 | 95 | 195 | 145 | 50 | 34,5 % |
| 80 ans et plus | 285 | 215 | 70 | 135 | 80 | 55 | 68,8 % |

Source : Statistique Canada

³ L'échantillon de l'EPA est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont exclues du champ de l'enquête, les personnes qui vivent dans les réserves et dans d'autres peuplements autochtones.

La baisse de la population active et de l'emploi affecte surtout les générations X et Y des Jamésiens qui affichent des pertes d'effectifs entre 2001 et 2006, variant de 14 % à 36 %, selon le groupe d'âge. En fait, chez les autochtones, il y a eu une augmentation de la population pour toutes les tranches d'âge. Cette augmentation n'a pas pu compenser les pertes subies par les départs massifs des Jamésiens âgés de 20 à 39 ans, dont les effectifs régionaux affichent des bilans négatifs. Cependant, comparativement à 2001, les effectifs de 2006 chez les Jamésiens de 45 ans et plus ont enregistré une croissance au-delà de 15 %. Devant cette réalité, des efforts doivent être déployés afin de retenir la main-d'œuvre de 15 à 45 ans dans la région et d'offrir des possibilités d'emploi aux personnes âgées de 45 ans et plus.

PORTRAIT DES PRESTATAIRES (2001 à 2008)

Prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi

Répartition de la clientèle à l'assurance-emploi, selon les territoires couverts par les services des centres locaux d'emploi

| Date | Nord-du-Québec | Baie-James | Kuujuuaq | Inukjuak | Chisasibi |
|---|----------------|------------|-----------|----------|-----------|
| Déc. 2001 | 2 245 | 1 627 | 125 | 137 | 356 |
| Déc. 2006 | 1 905 | 1 360 | 118 | 101 | 326 |
| Déc. 2007 | 1 385 | 1 002 | 62 | 64 | 257 |
| Déc. 2008 | 1 525 | 1 077 | 65 | 62 | 321 |
| Variation entre décembre 2001 et décembre 2007 | | | | | |
| Nombre | -860 | -625 | -63 | -73 | 64 |
| % | -62,09 % | -62,37 % | -101,61 % | -114 % | -38,52 % |
| Variation entre décembre 2007 et décembre 2008 | | | | | |
| Nombre | 140 | 75 | 3 | -2 | 64 |
| % | 9,2 % | 6,96 % | 4,61 % | -3,22 % | 19,93 % |

Source : Données administratives

Après avoir connu une diminution du nombre de prestataires depuis 2001, la région a connu une augmentation au cours de l'année 2008. Chez les Jamésiens (Baie-James), cette augmentation s'est soldée par 75 prestataires de plus qu'en décembre 2007, soit une augmentation de 6,96 %. L'augmentation du nombre de prestataires a été plus importante pour le CLE de Chisasibi, passant de 257 à 321, soit 19,93 %.

Les diminutions observées en 2007 dans la région, pour les quatre centres locaux d'emploi, montraient un développement exceptionnel du marché du travail avec des taux qui dépassaient de loin les diminutions observées entre 2001 et 2006. Par contre, l'augmentation en décembre 2008 des prestataires aptes et actifs à l'assurance-emploi découle du contexte de ralentissement économique associé aux principaux secteurs d'activité de la région (les mines et la forêt). Le tableau de la page 3 présente une augmentation des prestataires de l'assurance-emploi en mars 2009.

Dans la région, nous notons que le nombre d'emplois est plus élevé que le nombre de personnes en emploi. Plusieurs personnes occupent un emploi au Nord-du-Québec mais ne résident pas dans la région. En fait, les emplois offerts, soit dans les mines ou dans les projets hydroélectriques, dispensent des indemnités aux travailleurs pour le déplacement entre leur lieu de travail et leur résidence. Cette situation place les instances régionales face à de nouveaux défis : développer les compétences de notre main-d'œuvre afin de profiter de l'expansion de l'industrie régionale; développer le milieu pour attirer les personnes qui occupent ou occuperont un emploi dans les industries locales.

Portrait des prestataires de l'aide financière de dernier recours

| NORD-DU-QUÉBEC | | | | | | |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Nov. 2001 | Nov. 2006 | Nov. 2007 | Nov. 2008 | Variation 2001- 2008 | Variation 2007- 2008 |
| Prestataires de l'aide financière de dernier recours | 1 404 | 1 195 | 1 121 | 985 | -42,54 % | -13,8 % |
| Sans contraintes | 753 | 583 | 559 | 472 | -59,53 % | -17,58 % |
| Contraintes temporaires à l'emploi | 436 | 364 | 312 | 273 | -59,71 % | -14,3 % |
| Contraintes sévères à l'emploi | 215 | 248 | 250 | 240 | -10,42 % | -4,16 % |

Ce tableau montre que le nombre total de prestataires a reculé de 42,54 % depuis novembre 2001, soit 419 prestataires de moins. Les baisses successives du nombre de prestataires ont surtout favorisé les personnes les plus près du marché du travail. En effet, les diminutions des prestataires sans contraintes et avec contraintes temporaires à l'emploi sont passées de 59,5 % à 59,7 % entre 2001 et 2008. Par contre, le nombre de prestataires avec des contraintes sévères a connu une hausse de 10,4 % par rapport à 2001.

Entre novembre 2007 et novembre 2008, la diminution du nombre d'adultes prestataires de l'aide financière est générée en grande partie par les prestataires sans contraintes. Il est très probable que ces prestataires ont réintégré le marché du travail. En effet, la région suit la même tendance à la baisse que la majorité des régions depuis quelques années. Les efforts déployés à l'échelle nationale et régionale pour aider cette main-d'œuvre à réintégrer le marché du travail se manifestent dans les données administratives. Le nombre total d'adultes prestataires « aptes à l'emploi⁴ » est passé, de novembre 2007 à novembre 2008, de 867 à 745 dans l'ensemble de la région du Nord-du-Québec.

⁴ Les personnes sans contraintes et avec contraintes temporaires

Portrait des prestataires de l'aide financière de dernier recours par Centre Local d'Emploi (CLE)

| N O R D - D U - Q U É B E C | | | | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------------|----------------------------|
| | Nov. 2001 | Nov. 2006 | Nov. 2007 | Nov. 2008 | Variation 2001- 2008 | Variation 2007- 2008 |
| Prestataires de l'aide financière de dernier recours | 1 404 | 1 195 | 1 121 | 985 | -42,54 % | -13,8 % |
| CLE de la Baie-James (067) | 494 | 382 | 363 | 343 | -44,02 % | -5,83 % |
| CLE de Kuujjuaq (100) | 244 | 230 | 186 | 120 | -103,33% | -55 % |
| CLE de Inukjuak (101) | 325 | 334 | 336 | 293 | -10,92 % | -14,68 % |
| CLE de Chisasibi (102) | 341 | 249 | 236 | 229 | -48,90 % | -3,06 % |

Les données qui sont illustrées dans le tableau ci-dessus témoignent de la comparaison entre les différents centres locaux d'emploi du Nord-du-Québec. De manière générale, nous découvrons que tous les centres locaux d'emploi ont enregistré une baisse de leurs clientèles. Les chiffres montrent aussi que la baisse la plus importante a été signalée dans la communauté inuite desservie par le CLE de Kuujjuaq (-55 %) alors que chez les Jamésiens la baisse a atteint -5,8 %. La baisse du nombre de prestataires de l'aide financière de dernier recours au CLE de Kuujjuaq est principalement attribuable aux redevances que la Société minière Raglan a versées aux gens vivant dans deux communautés inuites au cours de l'année 2008.

**SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE REPÉRÉS À DES FINS
D'INTERVENTION DANS LA RÉGION DU NORD-DU-QUÉBEC 2009-2010**

Sur le plan régional, malgré le fait que certains secteurs d'activité ont été en expansion au début de l'année 2008, la conjoncture actuelle nous laisse présager un ralentissement économique en 2009 pouvant affecter tous les secteurs d'activité. Les secteurs tels que le bois, les mines, le manufacturier et les commerces de détail risquent de connaître un ralentissement de leurs activités.

Dans le Nord-du-Québec, le plan industriel nous démontre que les secteurs primaire et tertiaire dominant notre développement économique, alors que les secteurs de la fabrication ne sont pas très développés et se limitent à la première transformation des produits primaires. Depuis quelques décennies, les industries des secteurs primaire et secondaire reliées surtout à l'exploitation des ressources naturelles (mines, forêt et énergie hydroélectrique) ont été à la base de la création ou du développement des villes du Nord-du-Québec. Ces industries de base favorisent le développement des entreprises de la construction et de services telles que le commerce et le transport.

Répartition d'entreprises⁵ selon la taille des entreprises (nombre d'employés) et les principaux secteurs économiques

| | Taille d'entreprises : Nombre d'employés juin 2008 | | | | | Total 2008 | Total juin 2007 |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-------------|------------|-----------------|
| | Moins de 50 employés | 50 à 99 | 100 à 199 | 200 à 499 | 500 et plus | | |
| Industries | | | | | | | |
| Agroalimentaire, forêt, bois | 55 | 4 | 5 | 1 | 1 | 70 | 70 |
| Extraction minière et activités de soutien à l'extraction minière | 9 | 0 | 2 | 2 | 0 | 13 | 13 |
| Services publics, construction, fabrication (autres secteurs) | 68 | 7 | 1 | 0 | 0 | 76 | 73 |
| Commerce de gros et commerces de détail | 152 | 5 | 0 | 0 | 0 | 157 | 165 |
| Transport et entreposage | 96 | 1 | 0 | 0 | 0 | 97 | 100 |
| Industrie de l'information, industrie culturelle, finances, assurances, services immobiliers et services professionnels | 73 | 1 | 0 | 0 | 0 | 74 | 73 |
| Services administratifs, services de soutien, services de gestion et autres services, sauf les administrations publiques | 125 | 0 | 1 | 0 | 0 | 126 | 124 |
| Services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale et administrations publiques | 81 | 22 | 13 | 7 | 4 | 127 | 122 |
| Arts, spectacles et loisirs, hébergements et services de restauration | 87 | 2 | 0 | 0 | 0 | 89 | 92 |
| Autres industries | 39 | 3 | 1 | 1 | 0 | 39 | 37 |
| Total | 785 | 44 | 23 | 11 | 5 | 868 | 866 |

Source : Statistique Canada; Registre des entreprises

VOICI LES SECTEURS QUI SERONT PRIORISÉS PAR LES INTERVENTIONS D'EMPLOI-QUÉBEC

Exploitation forestière, industrie du bois et industrie de pâte à papier

En 2009-2010, nos efforts continueront de porter sur le reclassement de la main-d'œuvre de l'industrie du bois, particulièrement pour le secteur de Lebel-sur-Quévillon, la localité la plus touchée de notre région par la crise forestière.

Par ailleurs, la Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec assurera la coordination du plan d'action préparé par le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois découlant du diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre de cette industrie dans notre région.

De plus, avec la collaboration du Comité sectoriel de l'aménagement forestier, Emploi-Québec travaillera à faire la promotion des nouvelles normes dans le cadre du PAMT et sur le rapport régional qui sera produit.

⁵ Les données de ce tableau sont fournies sous le titre « établissement » dans le Registre des entreprises. Nous utilisons le mot « entreprise » qui demeure plus compréhensif pour les lecteurs.

L'industrie minière

La région du Nord-du-Québec, et plus particulièrement le secteur sud de la région (Jamésie), est un des centres miniers importants au Québec en terme de mines exploitées, d'emplois et d'investissements en exploration.

Après avoir connu une grande expansion au cours des dernières années, l'industrie minière connaît elle aussi un ralentissement de ses activités. Dans la région, certains projets importants connaissent un report d'échéance dans leur mise en exploitation.

Pour 2009-2010, Emploi-Québec travaillera avec des comités d'aide au reclassement pour les travailleurs de la mine Troilus (Corporation minière Inmet) et de la mine Copper Rand (Ressources Campbell). Une attention particulière sera accordée pour les travailleurs de la mine Langlois (Ressources Breakwater Itée), ayant été licenciés temporairement en novembre 2008.

Malgré ces fermetures de mines, l'industrie minière connaît des problématiques de recrutement de main-d'œuvre. La Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec poursuivra la coordination du Comité Action-Mines afin d'exercer une vigie régionale de la main-d'œuvre et de formation, et ainsi se positionner en collaboration avec ses différents partenaires afin d'être proactive par rapport aux besoins imminents.

De plus, d'importants travaux réalisés depuis l'automne 2007 devraient nous conduire au dépôt d'une stratégie minérale pour tout le Québec. Cette stratégie gouvernementale aura des incidences sur nos différents projets. Dans le même ordre d'idée, la mise en œuvre du Plan Nord favorisera le développement de ce secteur.

L'hydroélectricité (Secteur des services publics)

Les centrales hydroélectriques que l'on retrouve en Jamésie constituent en soi la pierre angulaire de la production d'électricité du Québec. Les retombées économiques des différents projets sont très importantes, non seulement pour le Nord-du-Québec, mais aussi pour les régions avoisinantes et pour l'ensemble de l'économie québécoise. La centrale Eastmain 1-A, dont la mise en service est prévue pour 2011 ou 2012, requerra un investissement de 5 milliards de dollars. Il est évident que le secteur de la construction connaîtra une expansion considérable avec ce projet de même que les secteurs du commerce, du transport et de l'entreposage ainsi que du tourisme.

La construction

Les investissements dans le secteur minier et celui de la production hydroélectrique entraînent un développement dans le secteur de la construction. Le projet Eastmain 1-A générera, à lui seul, un besoin en main-d'œuvre estimé à plus de 5 400 personnes pour la construction d'ici 2012. Cependant, l'absence d'un bassin de main-d'œuvre régional reconnu par la Commission de la construction du Québec (CCQ) et l'offre de formation limitée sont des contraintes majeures à la qualification et l'embauche de notre main-d'œuvre dans les métiers de la construction. La Direction régionale d'Emploi-Québec travaille en étroite collaboration avec la Société d'énergie de la Baie-James (SEBJ) et le Comité de maximisation des retombées économiques du Nord-du-Québec (ComaxNord) afin de favoriser l'obtention des contrats pour la région et l'embauche de travailleurs de la région. À cet effet, une entente est intervenue entre le ComaxNord, Hydro-Québec et la SEBJ qui prévoit diverses modalités d'octroi des contrats et d'embauche de certains employés pour favoriser les entreprises et les travailleurs de la région.

Dans l'ensemble, la région ne dispose pas de la main-d'œuvre nécessaire pour supporter la réalisation de tous ces importants projets dans le secteur hydroélectrique et le secteur minier ; c'est pourquoi une partie de ces nouveaux postes seront comblés par les travailleurs spécialisés qui ont perdu leur emploi dans l'industrie des produits du bois et des pâtes. Nos efforts seront concentrés à réorienter, dans le cas de l'impossibilité de relance, cette main-d'œuvre libérée vers les secteurs en expansion et/ou à les former. D'autres efforts doivent être déployés pour attirer une main-d'œuvre spécialisée des autres régions, des autres provinces et même de l'étranger, via la Table de recrutement ou par certains projets liés à l'immigration.

Pour suivre adéquatement les retombées en terme de ressources humaines, Emploi-Québec participe aussi au Comité emploi du ComaxNord afin de s'assurer du respect de certaines clauses avec le Consortium énergie Baie-James.

Le transport et l'entreposage

Dans le secteur du « transport et entreposage », les sous-secteurs de transport routier et aérien sont les seuls que l'infrastructure au Nord-du-Québec permet de développer. Le secteur de transport routier est constitué surtout de petites et moyennes entreprises de transport spécialisé par camion et de transport de personnes. La performance dans ce secteur est due à la bonne santé des secteurs de la production et pourrait connaître une expansion durant les cinq prochaines années. Il reste que l'éloignement des sites miniers et hydroélectriques peut contribuer à l'accroissement des activités dans le transport aérien.

Le commerce

Les secteurs du commerce de gros et de détail sont constitués, comme pour le secteur du transport, majoritairement de petites et moyennes entreprises (PME). De par le Service aux entreprises d'Emploi-Québec ainsi que du Comité sectoriel du commerce de détail, une attention particulière pour ces secteurs sera accordée durant l'année puisque ceux-ci auront des incidences directes du ralentissement économique.

Le tourisme

Deux sous-secteurs sont reliés essentiellement à l'industrie touristique, à savoir le sous-secteur des « services d'hébergement » et celui des « services de restauration et débits de boissons ». En fait, la conjoncture économique des dernières années, dans l'ensemble du Québec n'était pas très favorable pour cette industrie. La hausse du huard et du prix du pétrole, les mesures de sécurité et d'autres problèmes ont beaucoup affecté ce secteur partout au Canada et au Québec. À nouveau, la mise en œuvre du Plan Nord favorisera le développement de ce secteur.

De plus, dans le cadre d'ACCORD, le tourisme nordique, soit la diversité culturelle et le tourisme d'aventure, est un créneau d'excellence en émergence pour la région.

L'enseignement, la santé, les services sociaux et l'administration publique

Ces secteurs sont aux prises avec des difficultés de recrutement et nous croyons que la Table de recrutement permettra d'amener des solutions. Une veille toute particulière sera accordée pour favoriser les formations de ces secteurs. Emploi-Québec sera proactive au niveau de la vigie de main-d'œuvre de ces secteurs par les résultats de l'Étude sur les caractéristiques de la main-d'œuvre, ses besoins futurs et les besoins de formation.

LES ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES RÉGIONALES

En 2009-2010, la priorité sera d'atténuer les effets de la récession sur la main-d'œuvre et les entreprises. L'annonce du **Pacte pour l'emploi Plus** par le gouvernement du Québec, le 23 mars dernier, permettra de soutenir davantage de personnes et d'entreprises, et ce, en parant aux urgences tout en préparant l'avenir. Emploi-Québec structurera ses interventions autour des cinq grandes orientations stratégiques suivantes, pour lesquelles les stratégies et les cibles de résultats ont été bonifiées en fonction du **Pacte pour l'emploi Plus**.

| ORIENTATIONS | AXES D'INTERVENTION |
|--|--|
| 1. Atténuer les effets de la récession auprès des travailleurs et des entreprises | 1. Rallier les personnes et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'œuvre. |
| 2. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de personnes, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique | 2. Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants. 3. Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestation, des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. 4. Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail par les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui sont éloignées du marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté. |
| 3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux | 5. Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre ainsi que des mécanismes de reconnaissance des compétences, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre et de concert avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. |

| | |
|---|--|
| | <p>6. Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.-</p> |
| <p>4. Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, tant par ses services de solidarité sociale que par ses services d'emploi</p> | <p>7. Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies.</p> <p>8. Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.</p> <p>9. Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.</p> |
| <p>5. Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens</p> | <p>10. Assurer la veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements nécessaires à son offre de service pour optimiser l'utilisation des mesures actives.</p> <p>11. Accélérer la modernisation de l'offre de service d'Emploi-Québec et la consolidation de la gestion unifiée de ses services d'emploi aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale.</p> <p>12. Accorder une attention particulière à nos ressources humaines, notamment à la santé et à la gestion prévisionnelle de nos ressources.</p> <p>13. Renforcer le partenariat.</p> <p>14. Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification régionale et locale.</p> <p>15. Administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience.</p> <p>16. Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision, tant au niveau stratégique qu'opérationnel.</p> |

ORIENTATION 1

ATTÉNUER LES EFFETS DE LA RÉCESSION AUPRÈS DES TRAVAILLEURS ET DES ENTREPRISES

Axe d'intervention 1

Rallier les personnes et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'œuvre

Stratégies régionales

- En utilisant une approche proactive des services offerts aux entreprises (ligne téléphonique sans frais et équipe tactique dans la région);
- En accordant un financement accru pour la formation de leur main-d'œuvre et une hausse de la contribution gouvernementale pour la formation associée à certains projets économiques d'envergure;
- En ayant recours au nouveau programme de Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ);
- En répondant avec célérité aux nombreuses personnes sans emploi qui frapperont à la porte des CLE (bonification du soutien du revenu, services d'emploi adaptés aux personnes, bonification d'ICTA, bonification des services offerts par les CAR, etc.)

ORIENTATION 2

FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE PERSONNES, NOTAMMENT PAR LA PRÉPARATION DES CLIENTÈLES ÉLOIGNÉES À LA REPRISE ÉCONOMIQUE

Axe d'intervention 2

Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximum de chômeurs dans les postes vacants.

Stratégies régionales

- En favorisant l'utilisation maximale des services électroniques, de placement et d'information sur le marché du travail par toutes les clientèles suffisamment autonomes;
- En offrant le soutien nécessaire aux personnes et aux entreprises qui requièrent une aide spécialisée en lien avec les services en ligne;
- En intensifiant le développement et la diffusion de l'information sur le marché du travail (bulletins d'IMT, professions en demande, perspectives professionnelles, projets d'investissement, etc.) dans les maisons d'enseignement et auprès de nos partenaires;
- En négociant, auprès des maisons d'enseignement et de nos partenaires, la mise en place d'hyperliens sur leurs sites Internet pour accroître l'utilisation du Placement et de l'IMT en ligne;
- En utilisant des babillards dans les maisons d'enseignement pour publier des informations sur le marché du travail dans la région;

- En accentuant la promotion auprès des employeurs, des individus et des partenaires concernant les services en ligne (publicités à la radio, dans les journaux ou le publisac);
- En relançant les entreprises qui placent des offres dans les journaux pour les inciter à utiliser le Placement en ligne;
- En contribuant, en concertation avec les partenaires du territoire, à mieux faire connaître les atouts de la région comme milieu de travail.

Axe d'intervention 3

Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestation, des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Stratégies régionales

- En renforçant le rôle de l'agent d'aide en tant que gestionnaire du Parcours des individus vers l'emploi et en tant que responsable du recours aux mesures actives;
- En supportant les agents d'aide dans leur rôle de promoteur de l'incitation au travail auprès des prestataires de l'aide financière de dernier recours;
- En offrant aux personnes à risque de chômage de courte durée les mesures d'accès rapide à l'emploi;
- En poursuivant nos efforts de collaboration avec nos ressources externes spécialisées en employabilité;
- En mettant en place différentes initiatives dans le cadre du Pacte pour l'emploi;
- En utilisant, selon les besoins, le programme destiné aux travailleurs licenciés, dont le Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources;
- En intervenant rapidement auprès des nouveaux demandeurs de prestations de l'aide financière de dernier recours et des personnes qui y recourent de façon répétitive en les accompagnant dans le cadre de la mesure « Démarcheurs d'emploi » et en faisant la promotion du Passeport-emploi.

Axe d'intervention 4

Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail par les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui sont éloignées du marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté.

Stratégies régionales

- En participant à la mise en œuvre d'une campagne de valorisation au travail (Pacte pour l'emploi) auprès de la population et plus particulièrement des prestataires qui demandent une aide à Emploi-Québec;
- En améliorant la capacité de repérer, parmi les prestataires de l'aide sociale, ceux qui sont les plus susceptibles de bénéficier d'une intervention des services publics d'emploi (taux d'employabilité de SIRAD);
- En améliorant l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail de manière à réduire les taux d'abandon et d'accroître leur persévérance scolaire;
- En continuant de miser sur l'expertise des ressources externes en employabilité pour les clientèles nécessitant une aide spécialisée;

- En faisant un virage vers une formation qualifiante pour toute clientèle;
- En mettant en œuvre les stratégies adaptées à la solution des problèmes de sous-emploi qui affectent certains groupes :
 - LES FEMMES : Entente spécifique avec le Comité condition féminine Baie-James
 - LES JEUNES : Poursuite de la collaboration avec l'engagement jeunesse, dossier de la persévérance scolaire et de la réussite éducative et l'implantation de l'équipe tactique dédiée aux jeunes au CLE de la Baie-James.
 - LES PERSONNES IMMIGRANTES : Mettre en œuvre des démarches afin d'avoir une entente MICC-MESS dans la région.
 - LES PERSONNES HANDICAPÉES : Poursuivre les activités en lien avec la Stratégie d'intégration et de maintien des personnes handicapées (Table des partenaires pour la coordination de la Stratégie).
 - LES AUTOCHTONES : Poursuivre les démarches avec le Centre de développement des ressources humaines crie – Cree Human Resources Development (CHRD) et les partenaires afin de favoriser une participation de cette clientèle au développement économique de la région et d'améliorer leur niveau de vie.
 - LA CLIENTÈLE JUDICIARISÉE : Poursuivre l'entente avec le ministère de la Sécurité publique et développer un partenariat entre les intervenants qui agissent auprès de la clientèle.

ORIENTATION 3

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX

Axe d'intervention 5

Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre ainsi que des mécanismes de reconnaissance des compétences, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre et de concert avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Stratégies régionales

- En faisant la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), de la Reconnaissance des compétences et de la Mesure de formation;
- En augmentant significativement le nombre d'entreprises aidées par le volet entreprise de la Mesure de formation de la main-d'œuvre; en faisant la promotion des programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), plus spécifiquement le programme de l'Intervention régionale et le programme spécial de Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ);
- En s'associant aux activités du SARCA ainsi qu'à la reconnaissance des acquis de l'éducation;
- En soutenant la concertation régionale et locale avec les partenaires afin de mettre en œuvre des stratégies d'intervention pour solutionner des problèmes particuliers en matière de main-d'œuvre;

- En augmentant le nombre d'achat de cours en formation continue afin de rejoindre davantage de travailleurs en emploi;
- En faisant la promotion de l'apport des personnes formées à l'étranger et en soutenant les entreprises qui désirent investir dans leur intégration en emploi;
- En intensifiant notre connaissance du marché du travail par la réalisation d'une étude portant notamment sur les besoins de main-d'œuvre et de formation dans la région;
- En poursuivant les rencontres de la Table MESS-MELS;
- En invitant certains comités sectoriels à venir en région;
- En contribuant à la mise en œuvre du Plan Nord et au développement du nord québécois en privilégiant la participation la plus grande possible de la population des territoires nordiques à ce développement.

Axe d'intervention 6

Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.

Stratégies régionales

- En sensibilisant les entreprises à l'importance, dans le contexte du vieillissement de la population, d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre et, en conséquence, de retenir et de former leurs travailleurs plus âgés et de préparer la relève;
- En faisant la promotion des services d'Emploi-Québec auprès des entreprises, notamment au plan du recrutement, de la formation et de la gestion des ressources humaines;
- En déterminant les suites à donner aux résultats de l'étude sur les caractéristiques de la main-d'œuvre et les besoins de formation.
- En mettant sur pied une Table de recrutement dans la région.
- En participant à diverses activités pour faire connaître et promouvoir auprès des entreprises, les services offerts par Emploi-Québec (Salon de l'emploi, Rendez-vous des gens d'affaires, colloques, etc.).

ORIENTATION 4

POURSUIVRE LES ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE TANT PAR SES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE QUE PAR SES SERVICES D'EMPLOI

Axe d'intervention 7

Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies

Stratégies régionales

- En accordant une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies, dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics ainsi que la mise en œuvre du Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés et du Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement;

- En poursuivant les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations spéciales.

Axe d'intervention 8

Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Stratégie régionale

- En poursuivant notre implication dans le Programme d'aide et d'accompagnement sociale (PAAS) en collaboration avec les organismes du milieu;
- En s'associant d'autres organismes dans la région afin d'offrir ce service aux prestataires de l'aide financière de derniers recours, partout dans les municipalités de la Jamésie.

Axe d'intervention 9

Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.

Stratégies régionales

- En collaborant, avec le Comité de développement social de la Baie-James, à la réalisation d'activités permettant d'atteindre les recommandations du Plan d'action en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale en Jamésie;
- En poursuivant notre implication financière dans l'entente spécifique du Comité de développement social de la Baie-James;
- En contribuant à faciliter le recours aux différents services gouvernementaux ou du milieu dont pourrait avoir besoin la clientèle desservie par Emploi-Québec pour faciliter son intégration sociale ou professionnelle;
- En suscitant l'émergence de projets ou de stratégies locales avec les partenaires et les organismes voués à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

ORIENTATION 5

AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

Axe d'intervention 10

Assurer la veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements nécessaires à son offre de service pour optimiser l'utilisation des mesures actives.

Stratégies régionales

- En produisant et en analysant, sur une base mensuelle, le tableau de bord régional du marché du travail (information sur le marché du travail, bassins de clientèles et licenciements collectifs);

- En associant, les membres du Comité régional du Pacte pour l'emploi du Nord-du-Québec, à l'appropriation du tableau de bord;
- En tenant informés, les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie, de l'évolution du marché du travail dans la région.

Axe d'intervention 11

Accélérer la modernisation de l'offre de service d'Emploi-Québec et la consolidation de la gestion unifiée de ses services d'emploi et de ses services de solidarité sociale.

Stratégies régionales

- En faisant la promotion de la déclaration mensuelle par téléphone;
- En diversifiant les modes de prestation de services, en allégeant les processus administratifs et en revoyant l'organisation du travail;
- En régionalisant les dossiers ayant des contraintes sévères à l'emploi;
- En réalisant des activités à l'interne en lien avec la gestion du changement;
- En soutenant le développement des compétences de notre personnel.

Axe d'intervention 12

Accorder une attention particulière à nos ressources humaines, notamment à la santé et à la gestion prévisionnelle de nos ressources.

Stratégie régionale

- En réalisant dans notre organisation, des activités visant l'amélioration de la santé des personnes en emploi, le maintien en emploi du personnel expérimenté, le transfert d'expertise et la préparation de la relève.

Axe d'intervention 13

Renforcer le partenariat.

Stratégies régionales

- En favorisant la concertation et la mobilisation des partenaires ainsi qu'en profitant de l'opportunité offerte par le Comité régional du Pacte pour l'emploi du Nord-du-Québec;
- En optimisant le recours aux ressources externes et aux organismes de développement de l'employabilité afin de profiter de l'effet de levier que ce recours permet et de l'expertise des partenaires pour intervenir auprès des diverses clientèles d'Emploi-Québec;
- En poursuivant et en favorisant notre participation à des tables sectorielles de concertation régionale, particulièrement dans les secteurs touchés par des problématiques (Cellule d'intervention forestière, Comité Action-Mines, Table de recrutement, ComaxNord, etc.);
- En continuant de participer à la Grande table (interordres) et la Table MESS/MELS;
- En maintenant des liens avec le Centre local de développement de la Baie-James;
- En collaborant avec la Conférence régionale des élus de la Baie-James en regard aux stratégies régionales de développement;

- En poursuivant notre implication financière dans différentes ententes spécifiques dans la région en lien avec la mission d'Emploi-Québec.

Axe d'intervention 14

Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification régionale et locale.

Stratégies régionales

- En profitant de la présence du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie, de l'autonomie de celui-ci et de la gestion décentralisée d'Emploi-Québec pour adapter les interventions d'Emploi-Québec à la diversité du marché du travail et des besoins de la population de la région;
- En renforçant le pouvoir du CRPMT de la Jamésie auprès de la CRÉBJ et des autres acteurs sociaux et économiques en regard du développement de la main-d'œuvre et du marché du travail de la région.

Axe d'intervention 15

Administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience.

Stratégies régionales

- En portant une attention particulière aux activités visant à assurer la conformité de l'aide financière versée;
- En poursuivant les activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée, notamment dans les actions déployées quotidiennement à l'attribution initiale, dans la gestion des dossiers actifs et dans le cadre des enquêtes;
- En misant sur de nouvelles approches afin de tirer le maximum des activités de conformité pour augmenter le taux de présence des prestataires de l'aide financière de dernier recours aux convocations d'Emploi-Québec et réduire les taux d'abandon (Remise de chèques en main, jumelage entre une agente d'aide socio-économique et une agente d'aide à l'emploi, utilisation de SIRAD au quotidien).

Axe d'intervention 16

Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision, tant au niveau stratégique qu'opérationnel

Stratégies régionales

- En conseillant la clientèle d'Emploi-Québec dans sa recherche d'emploi et en matière d'orientation scolaire et professionnelle;
- En diffusant largement l'information sur le marché du travail, plus particulièrement sur les perspectives et les projets d'investissement, aux partenaires du marché du travail.

La conjoncture économique exceptionnelle soulève des enjeux de taille pour le marché du travail, qui se juxtaposent aux défis du vieillissement démographique et de la compétitivité des entreprises. En 2009-2010, la priorité sera d'atténuer les effets de la récession sur la main-d'œuvre et les entreprises. Emploi-Québec investira massivement en intervenant de façon proactive afin de soutenir l'ensemble des clientèles touchées par la crise.

La région a fait face à une baisse des prestataires de l'assurance-emploi depuis 2001, par contre depuis 2008, la région connaît une augmentation du nombre de ces prestataires avec les nombreux avis de licenciement dans la région. Pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours, la région fait face à une diminution depuis 2001 de cette clientèle. De plus, avec un taux de chômage qui augmente dans la région ainsi que des difficultés de recrutement et de rétention du personnel pour les entreprises, **l'emploi sera au centre des préoccupations dans les prochaines années pour la région.**

La conjoncture actuelle amène un ralentissement économique important pour l'année 2009 qui affecte tous les secteurs d'activité. Emploi-Québec s'assurera d'une **vigie du marché du travail régional** afin d'être à l'affût des entreprises qui risquent de connaître un ralentissement de leurs activités et, ainsi, pouvoir intervenir avec eux sur différentes mesures ou services.

Au cours de 2009-2010, une attention particulière sera accordée aux actions d'Emploi-Québec relativement à la situation difficile qui prévaut actuellement à **Label-sur-Quévillon**. La Direction régionale entend utiliser de façon maximale les moyens mis à sa disposition afin de venir en aide aux entreprises et aux individus de Label-sur-Quévillon.

Pour répondre aux difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans la région, la Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec, en collaboration avec d'autres partenaires, mettra en place une **Table de recrutement** qui sera un lieu de concertation.

Le vieillissement affecte aussi la région du Nord-du-Québec, surtout dans le secteur de la Jamésie. La population de 45 ans et plus de ce secteur représentait 20 % en 1996, 24 % en 2001 et, en 2006, elle représentait 29 %. Selon l'étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée réalisée en 2007, les départs à la retraite prévus à court et moyen terme (les personnes âgées entre 55-69 ans) et à long terme (les personnes âgées de 50-54 ans) seront nombreux. Fait à signaler selon cette enquête, les personnes âgées de 50 ans et plus se retrouvent principalement dans les secteurs suivants : extraction minière, soin de santé et assistance sociale, construction et éducation.

Un autre enjeu réside dans le fait que la population de **la région du Nord-du-Québec est sous-scolarisée et sous-diplômée**. À preuve, un écart de 17 % existe entre la moyenne québécoise qui est de 30 % et la moyenne du Nord-du-Québec qui atteint 47 %. Emploi-Québec s'impliquera activement auprès du **Comité sur la persévérance scolaire et la réussite éducative**. De plus, Emploi-Québec poursuivra sa contribution financière afin de mettre en place une mesure

d'accompagnement de la clientèle en formation de base et mettre sur pied des projets de conciliation travail-étude.

Les prévisions d'emploi dans le domaine minier demeureront un enjeu tout aussi important pour les années à venir. Malgré le ralentissement économique dans ce secteur, la Direction régionale du Nord-du-Québec continuera de participer aux activités du **Comité Action-Mines** et travaillera, avec d'autres partenaires, afin de former la main-d'œuvre.

La Direction régionale d'Emploi-Québec s'associera également avec les partenaires régionaux afin de **développer un sentiment d'appartenance envers la région** et faire en sorte que les étudiants reviennent y travailler. Emploi-Québec collaborera à des initiatives novatrices, telles que **La Grande séduction** et **la Ruée vers le Nord**, qui visent principalement à faire la promotion de la région et des formations qui y sont offertes.

Au cours de l'année 2009-2010, Emploi-Québec poursuivra ses discussions avec le MICC afin d'évaluer la possibilité de réaliser certains **projets d'immigration** pour la région. Elle souhaite ainsi saisir l'opportunité qui se présente à la région afin que la clientèle immigrante puisse être ciblée pour combler certains postes essentiels au développement du Nord-du-Québec.

Par ailleurs, la Direction régionale d'Emploi-Québec participera activement au développement du nord québécois, notamment par la création d'un nouvel espace économique. Par la mise en œuvre du **Plan Nord** et de la **Stratégie minérale du Québec**, la région travaillera étroitement aux actions qui assureront le développement à long terme du nord québécois et du secteur minéral. La région accordera également toute sa collaboration aux travaux de **l'Institut national des mines**.

Enfin, Emploi-Québec poursuivra ses actions priorisant la venue de certains **comités sectoriels** dans la région en 2009-2010.

LES CIBLES DE RÉSULTATS 2009-2010

L'exercice de détermination des cibles de résultats consiste en des échanges entre les autorités centrales d'Emploi-Québec et les régions afin d'évaluer de façon efficiente les cibles attribuées aux régions. Les contre-propositions doivent être bien documentées en tenant compte du pouvoir de reddition compte, de l'historique des réalisations précédentes, de la situation socio-économique et de l'évolution de la clientèle. Au cours de l'année, ces cibles pourraient être modifiées à la suite d'une révision en lien avec les résultats des années précédentes et des budgets réellement disponibles pour l'exercice.

Dans le tableau suivant, nous présentons à titre indicatif les cibles de résultats pour les années 2008-2009. Les cibles 2009-2010 tiennent compte des annonces du Pacte pour l'emploi et du Pacte pour l'emploi *Plus*.

| INDICATEURS DE RÉSULTATS | CIBLES 2008-2009 | CIBLES 2009-2010 |
|--|---------------------|---------------------|
| 1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi | 839 | 978 |
| 2. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base | 150 | 150 |
| 3. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 60 % | 63 % |
| 4. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 567 | 667 |
| 5. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée | 75 % | 75 % |
| 6. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale | 207 | 207 |
| 7. Taux d'emploi des participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 52,3 % | 50,5 % |
| 8. Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 104 | 104 |

| INDICATEURS DE RÉSULTATS | CIBLES 2008-2009 | CIBLES 2009-2010 |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| 9. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes | 5 | 6 |
| 10. Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 63,7 % | 64,8 % |
| 11. Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi | 369 900 \$ | 369 900 \$ |
| 12. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi | 680 000 \$ | 869 000 \$ |
| 13. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant de l'assurance-emploi | 424 | 508 |
| 14. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 239 | 262 |
| 15. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi | 100 | 120 |
| 16. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre | 32 | 40 |
| 17. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours | 221 | 256 |
| 18. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables) | 10 | 10 |
| 19. Ratio de plaintes relatives aux services de solidarité sociale avec recommandation de modifications par 1 000 ménages | 1,85 | 1,85 |
| 20. Pourcentage de décisions modifiées aux services de solidarité sociales à la suite d'une demande de révision | 21 % | 21 % |

LE BUDGET RÉGIONAL

Le budget d'intervention (Fonds de développement du marché du travail – FDMT) dont dispose en 2009-2010 la région Nord-du-Québec est de 4 865 200 \$, dont 309 800 \$ pour le Pacte pour l'emploi et de 933 200 \$ pour le Pacte pour l'emploi *Plus*.

La région verse annuellement un montant à l'Administration régionale Kativik (ARK) via l'entente Sivunirmut afin d'assurer les services d'employabilité et la gestion du personnel pour les programmes d'assistance sociale dans les CLE d'Inukjuak et de Kuujuaq.

Au CLE de Chisasibi, les programmes d'assistance sociale y sont offerts. Par contre, pour les services d'employabilité, ceux-ci sont offerts par le CHRD. Dès que les travaux de construction du CLE sont terminés, le personnel sera en mesure d'offrir les services universels et quelques services en employabilité à cette clientèle.

Dans sa planification budgétaire 2009-2010, la direction régionale prévoit répartir son budget de la façon suivante :

| Mesures | Répartition en % |
|----------------------------------|-------------------------|
| Mesure de formation (MFOR) | 55,4 % |
| Subvention salariale | 15,6 % |
| Projet de préparation à l'emploi | 6,5 % |
| Service d'aide à l'emploi | 2,0 % |
| Supplément de retour en emploi | 0,5 % |
| Soutien au travail autonome | 3,7 % |
| Contrat d'intégration au travail | 1,5 % |
| Frais d'aide sans participation | 0,5 % |
| Concertation pour l'emploi | 14,3 % |

ANNEXE A – LA DIRECTION RÉGIONALE ET LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

Direction régionale

129, rue des Forces-Armées
Chibougamau (Québec) G8P 3A1
Tél. : (418) 748-8622 ou (866) 840-9344
Téléc. : (418) 748-8683

Centres locaux d'emploi de la région

CLE de la Baie-James

333, 3^e Rue
Chibougamau (Québec)
G8P 1N4
Tél. : 418 748-7643
ou 1 866 722-7354
Téléc. : 418 748-2177

Label-sur-Quévillon

107, rue Principale Sud
C.P. 1779
Label-sur-Quévillon (Québec)
J0Y 1X0
Tél. : 819 755-3801
Téléc. : 819 755-6000

Beaucanton

2709, boul. Curé-McDuff
Bureau H
Beaucanton (Québec)
J0Z 1H0
Tél. : 819 941-3801
Téléc. : 819 941-6000

Matagami

100, Place du Commerce
C.P. 320
Matagami (Québec)
J0Y 2A0
Tél. : 819 739-6000
Téléc. : 819 739-6001

CLE d'Inukjuak

C.P. 281
Inukjuak (Québec)
J0M 1M0
Tél. : 819 254-8760
Téléc. : 819 254-8763

Umiujaq

Tél. : 819 331-7346
Téléc. : 819 331-7400

Kuujjuarapik

Tél. : 819 929-3552
Téléc. : 819 929-3576

Puvirnituk

Tél. : 819 988-2733
Téléc. : 819 988-2227

Akulivik

Tél. : 819 496-2437
Téléc. : 819 496-2500

Ivujivik

Tél. : 819 922-3328
Téléc. : 819 922-3333

CLE de Kuujjuaq

C.P. 300
Kuujjuaq (Québec)
J0M 1C0
Tél. : 819 964-2909
ou 1 877 964-2961
Téléc. : 819 964-2406

Aupaluk

Tél. : 819 491-7353
Téléc. : 819 491-7498

Kangiqsualujjuaq

Tél. : 819 337-5204
Téléc. : 819 337-5308

Kangisujuaq

Tél. : 819 338-3327
Téléc. : 819 338-3339

Kangirsuk

Tél. : 819 935-4406
Téléc. : 819 935-4436

Quaqtaq

Tél. : 819 492-9183
Téléc. : 819 492-9197

Salluit

Tél. : 819 255-8954
Téléc. : 819 255-8059

Tasiujaq

Tél. : 819 633-5249
Téléc. : 819 633-5026

CLE de Chisasibi

C.P. 899
Chisasibi (Québec)
J0M 1E0
Tél. : 819 855-2894
ou 1 800 567-4385
Téléc. : 819 855-2574

Eastmain

Tél. : 819 977-0376
Téléc. : 819 977-2426

Whapmagoostui

Tél. : 819 929-3325
Téléc. : 819 929-3398

ANNEXE B – LISTE DES MEMBRES DU CRPMT DE LA JAMÉSIE

Membres représentant la main-d'œuvre

| | |
|-------------------------|---|
| Lalancette, Rémy | Association pour la protection des travailleurs de Quévillon inc. (FTQ) |
| Marceau, Bruno | Syndicat des métallos (FTQ) |
| Martel, Serge | Syndicat des travailleurs et travailleuses de Probyn Power Services (CSN) |
| Maurin, Marianne | Syndicat des travailleurs et travailleuses d'IGA Larochelle (CSN) |

Membres représentant les entreprises

| | |
|----------------------------|--|
| Cloutier, Yves | Corporation minière Inmet – Division Troilus |
| Lederc, Denise | MAS Chibougamau inc. |
| Vaillancourt, Guy | Barrette-Chapais Itée |
| Verreault, Frédéric | Les Chantiers Chibougamau Itée |
| Marois, Diane | Représentante du secteur minier |

Membres représentant l'éducation et les organismes communautaires

| | |
|----------------------------------|--|
| Audet-Bélanger, Françoise | Enseignante et représentante syndicale (CSQ) |
| James, Gary | Centre d'études collégiales à Chibougamau |
| Laberge, Ginette | Maison d'hébergement l'Aquarelle |
| Perron, Michèle | Commission scolaire de la Baie-James |
| Laporte-Joly, Lyne | Commission scolaire de la Baie-James |

Personnes-ressources

| | |
|-----------------------------|--|
| Bilodeau, Louise | Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport |
| Desjardins, Ghislain | Emploi-Québec Nord-du-Québec |
| Darveau, Denis | Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation |
| Lederc, Richard | Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire |
| Ménard, Suzanne | Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles |
| Savard, Roger | Conférence régionale des élus de la Baie-James |

